



PANEL DE EXPERTOS ISS

# Nutrición saludable en el workplace



PANEL DE EXPERTOS ISS

# Nutrición saludable en el workplace

INTRODUCCIÓN	3
LA PERCEPCIÓN DE TRABAJADORES Y EMPRESAS	4
LA OPINIÓN DE LOS EXPERTOS	8
CONCLUSIONES	30



## Introducción

Coinciden en la actualidad diversos factores de gran relevancia en la evolución de los entornos y rutinas de trabajo, y su influencia en la productividad de los trabajadores. Principalmente, la crisis económica de la última década, que marca la situación del mercado laboral, y la revolución digital, que transforma la cadena de valor de sectores clave. En paralelo, se desarrollan tendencias como la preocupación por el impacto de la actividad en el medioambiente, la consolidación de nuevos modelos de familia –rol de la mujer, núcleos monoparentales, conciliación de la vida familiar y profesional– o la preocupación por un estilo de vida sano y saludable. Todo ello, en un entorno de progresivo envejecimiento de la población y obligada reflexión sobre el prolongamiento de la vida laboral y el rendimiento de los trabajadores en diversas etapas.

Uno de los factores transversales, con incidencia en buena parte de estas tendencias, es la importancia de la nutrición en el lugar de trabajo. Superada la etapa más dura de la crisis, en la que el esfuerzo de las empresas se concentraba en su propia supervivencia, el debate gira ahora alrededor de las estrategias para mantener la motivación y el compromiso de los trabajadores para alcanzar mejores índices de productividad, que redundan directamente en los resultados de las compañías. Parece claro que la nutrición de los trabajadores –su salud y calidad en vida en cualquier ámbito– resulta clave para mejorar estos índices de productividad y, aunque lentamente, las empresas empiezan a ser conscientes de ello.

Con el objetivo de contribuir al debate y la reflexión sobre la mejora de los entornos de trabajo y el rendimiento de los trabajadores, impulsamos el proyecto “Nutrición saludable en el workplace”, que pretende estudiar la relación directa entre nutrición, salud, productividad e impacto económico en las empresas. El proyecto arranca con la realización del primer informe pluridisciplinar que se realiza en España sobre estos vínculos a partir de las aportaciones y opiniones de un panel de expertos en diferentes materias, complementadas con encuestas a trabajadores y empresas que recogen la percepción actual sobre esta cuestión.

Quisiera agradecer a todos los participantes su implicación en el proyecto. Espero que resulte de interés y cumpla nuestro objetivo de contribuir al desarrollo de la investigación y el análisis sobre una cuestión que estamos convencidos que será prioritaria entre los responsables de la gestión de los recursos humanos a corto plazo.

**ROSALÍA LÓPEZ TEULÓN**

DIRECTORA DIVISIÓN RESTAURACIÓN  
ISS FACILITY SERVICES

# 1. La percepción de trabajadores y empresas

Para completar la visión especialista de expertos de diversas disciplinas sobre la importancia de una nutrición adecuada en el lugar de trabajo –recogida en el capítulo siguiente– se han realizado dos encuestas a nivel nacional que recogen la opinión de los trabajadores y de directivos del ámbito de la gestión de los recursos humanos. Estas encuestas permiten conocer, desde ambos puntos de vista, la percepción sobre la situación actual de la cuestión en España.

## Encuesta a trabajadores

Realizada por Netquest a una muestra de 500 trabajadores de 30 a 65 años, con un porcentaje idéntico de hombres y mujeres.

## La hora de la comida, un momento de socialización

Nueve de cada diez trabajadores españoles consigue desconectar del trabajo a la hora de la comida, hábito recomendado por la mayoría de los expertos, frente a un 8,4% que come delante del ordenador mientras sigue trabajando. La opción más habitual es comer en compañía y charlar con los compañeros (60,5%), por delante de comer solo, ya sea distrayéndose con algún elemento de ocio (18,4%) o concentrados en la comida (12,8%).

## Principales demandas a la empresa: mejorar el espacio y más tiempo

En su mayoría (58,5%), los trabajadores se muestran satisfechos con los recursos que ofrecen las empresas para la pausa de la comida. Las demandas de los trabajadores insatisfechos se dividen entre los que reclaman una mejora en los espacios de comedor (21%) y los que reclaman mayor tiempo de pausa (11,4%). El porcentaje restante (9,2%) corresponde a trabajadores que consideran que, pese a reconocer que no disponen de todo lo necesario, no necesitan más. Por sexos, los hombres se muestran más conformistas que las mujeres: el porcentaje de mujeres que demandan un espacio más equipado y una mejor oferta se sitúa en el 25%, frente al 16% de los hombres.

En la encuesta se ha considerado que las condiciones idóneas para disfrutar de la comida serían un espacio agradable y bien equipado, una dieta saludable y un mínimo de 40 minutos.



En el trabajo, durante la hora de la comida, ¿qué haces normalmente?

60,5%

Como en compañía y aprovecho para charlar

18,4%

Como solo/a y me distraigo con el móvil, la TV, la tablet, un libro, etc.

12,7%

Me gusta concentrarme en la comida

8,4%

Como frente al ordenador y sigo trabajando



¿Crees que tu empresa ofrece todo lo necesario para tomarte una pausa adecuada para comer?

(Mínimo de 40 minutos, espacio agradable y bien equipado, comida saludable...)

58,5%

Sí, tengo lo necesario para tomarme una pausa adecuada para comer

20,9%

Me gustaría disponer de un espacio más equipado y una mejor oferta

11,4%

No puedo tomarme una pausa adecuada para comer

9,2%

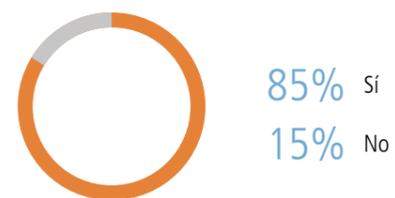
No tengo todo lo necesario, pero necesito más

En líneas generales, las mujeres se muestran más exigentes que los hombres a la hora de reclamar un espacio más equipado y una mejor oferta. También se muestran más interesadas en recibir información sobre el tema.

¿Sabías que a través de una nutrición saludable en el trabajo puedes conseguir mayor bienestar físico y mental y, con ello, aumentar tu rendimiento laboral?



Si tu empresa te facilitara información y formación sobre cómo llevar una alimentación saludable en el trabajo, ¿tendrías interés en esa información?



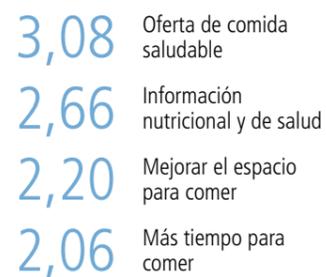
### Máximo interés en la información sobre alimentación saludable

La encuesta revela que hay unanimidad entre los trabajadores sobre la relación entre una nutrición saludable en el trabajo y el incremento del rendimiento laboral: el 91,2% responde afirmativamente a esta cuestión. Del mismo modo, un 85% tendría interés en que la empresa le facilitara información y formación sobre cómo llevar una alimentación saludable en el trabajo. Las mujeres se muestran también más interesadas en recibir información, con un porcentaje de respuestas afirmativas del 89,6%, frente al 80,6% de los hombres.

### Una oferta saludable, prioridad de los trabajadores

Cuestionados sobre qué aspectos relacionados con la nutrición en el trabajo consideran prioritarios, la mayoría de los trabajadores optan por una oferta más saludable (puntuación de 3,08 sobre 4), por delante de contar con más información nutricional (2,66), la mejora del espacio (2,20) y contar con más tiempo para comer (2,06).

¿Qué aspectos relacionados con la nutrición en el trabajo consideras más relevantes?



Puntuación del 1 al 4, de menos a más relevante.

## Las empresas creen que deben ser más activas en la promoción de hábitos saludables

La encuesta a directivos de empresas españolas relacionados con la gestión de los recursos humanos recoge que la promoción de hábitos saludables es una cuestión que también pre-

ocupa a las empresas, aunque reconocen una falta de conocimiento general sobre la cuestión y apuntan a los hábitos culturales como la principal barrera para su implantación.

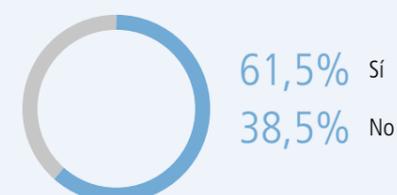
¿Consideras adecuado el grado de conocimiento y concienciación del impacto de la alimentación saludable en la productividad de los trabajadores por parte de empresas y trabajadores?



¿Crees que las empresas deben desempeñar un rol más activo en este sentido?



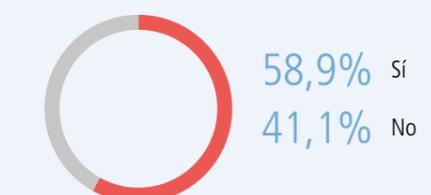
¿Realizan en tu empresa algún programa sobre alimentación saludable en el lugar de trabajo?



¿Cuáles crees que son las principales barreras para aplicar estas acciones? (Mutirresposta: posibilidad de seleccionar dos opciones)



¿Consideras que el diseño de los espacios de comedor es relevante para la salud?





Por su impacto en distintos indicadores de rendimiento de los trabajadores y la diversidad de enfoques, la cuestión de la nutrición en el workplace puede implicar diversas especialidades de conocimiento. A continuación, se recoge la opinión de 11 expertos de disciplinas muy diversas (economía, *management*, nutrición, psicología, salud, formación, etc.), que abordan la cuestión desde sus respectivas especialidades.

## 2. La opinión de los expertos

### JAVIER CALDERÓN BELTRÁN

Director del Departamento de Empresas y Organizaciones Asociadas de CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales)

### CECILIA DÍAZ-MÉNDEZ

Catedrática en Sociología, Universidad de Oviedo

### YARINE FAWAZ

Investigadora del Centro de Estudios Monetarios y Financieros (CEMFI), especializada en salud, formación, envejecimiento y bienestar

### FRANCISCO LUIS GARCÍA AHUMADA

Presidente de IFMA España (International Facility Management Association)

### JOSÉ CARLOS LACASA ECHEVERRÍA

Presidente de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT)

### DR. JESÚS ROMÁN MARTÍNEZ ÁLVAREZ

Presidente del Comité Científico de la Sociedad Española de Dietética y Ciencias de la Alimentación (SEDCA)

### ALMA PALAU

Presidenta del Consejo General de Colegios Oficiales de Dietistas-Nutricionistas (CGCODN)

### FRANCISCO SANTOLAYA OCHANDO / VICENTA ESTEVE BIOT

Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos / Representante del Consejo en la Agencia Española de Consumo, Seguridad Alimentaria y Nutrición (AECOSAN)

### JUDIT VALL CASTELLÓ

Profesora en el Departamento de Economía de la Universitat de Barcelona e investigadora asociada al Instituto de Economía de Barcelona y al Centro de Investigación en Economía y Salud de la Universitat Pompeu Fabra

### CHRISTOPHER WANJEK

Escritor y periodista. Autor de *Food at Work: Workplace Solutions for Malnutrition, Obesity and Chronic Diseases* (2005)

“Las grandes empresas ya están tomando conciencia. El gran reto son las pymes”



#### JAVIER CALDERÓN BELTRÁN

Director del Departamento de Empresas y Organizaciones Asociadas de CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales)

“La adopción de hábitos de vida saludables es una cuestión de Estado. La administración debería tomar medidas más contundentes para que seamos un país más productivo y conseguir una mejor conciliación. Es una cuestión que afecta a la sociedad en su conjunto.”

“La adopción de hábitos saludables puede suponer un aumento de la productividad de más del 30%”

Unos buenos hábitos son muy favorecedores tanto para el desarrollo intelectual como físico de los empleados. La elección depende de cada persona, pero la educación y formación son fundamentales, tanto en nutrición como en otros hábitos saludables. Favorecen tanto al trabajador como a la empresa, que contará con profesionales más eficientes, saludables y motivados.

“Esperamos un rol más activo de las empresas: es una cuestión muy importante”

Al poner en marcha una iniciativa hay que buscar el *win to win* entre el trabajador y la empresa. Si los trabajadores son más eficientes y productivos habrá más posibilidades de conciliación, y la gente será más feliz... Al final ganamos todos.

“Las grandes empresas ya están tomando conciencia. El gran reto son las pymes, que suponen el 99% del tejido empresarial de nuestro país”

Las grandes compañías son más conscientes de la importancia de esta cuestión y muchas de ellas ya disponen de gimnasios o espacios para el ejercicio y la relajación. En este contexto, nuestro reto está en las pymes, que disponen de menos recursos. Existen, por ejemplo, plataformas tecnológicas corporativas para promover que los trabajadores utilicen gimnasios cerca de su centro de trabajo. Se pueden poner en marcha muchas iniciativas sin importar el tamaño de la empresa.



99%

de empresas españolas son autónomas o pymes y emplean al 66% de trabajadores

Fuente: Ministerio de Industria Comercio y Turismo (noviembre 2018)

“El respeto del tiempo para comer es una cuestión de conciliación de la vida personal y laboral”

La conciliación es clave en la dirección por objetivos y eficiencia que buscamos en el mundo empresarial, para que las empresas seamos más eficientes y los trabajadores cumplan sus horarios. Es importante concienciar al trabajador de que su hora de comida es su hora de comida. Las empresas debemos establecer políticas que no permitan comer en el despacho, asegurar que se cumplen y acondicionar espacios para que la gente pueda traer comida de casa o aplicar el sistema de vales para comer fuera. La digitalización también favorece la conciliación: si la empresa tiene una dirección por objetivos bien establecida, no importa que el trabajador trabaje desde la oficina o desde su casa. Así, la gente es dueña de su tiempo y tendrá más oportunidad para comer mejor y hacer más ejercicio.

“La formación es clave. Hay que concienciar mucho, desde las empresas y las organizaciones empresariales”

La principal responsabilidad es del equipo de Recursos Humanos pero hay que empezar desde arriba, por el decisor: si el CEO no lo ve claro, no sale adelante. A partir de ahí hay que hacer una labor tanto empresarial como social, por parte del ministerio, los gobiernos, las comunidades y los municipios. Son métodos de retención del talento y ayuda a evitar el gran problema de presentismo que tenemos en España. Desde la CEOE nos lo tomamos muy en serio: colaboramos con la Asociación Española de Empresas de Vales de Comida (AEEVCOS), promovemos las apps para el uso de gimnasios, organizamos jornadas sobre hábitos de vida saludables, etc. Hacemos cosas y nos lo tomamos en serio porque creemos que es clave y que se habla poco de ello.

“Las medidas por una alimentación saludable deberían formar parte de la negociación colectiva entre empresas y sindicatos”



**CECILIA DÍAZ-MÉNDEZ**

Catedrática en Sociología, Universidad de Oviedo

“Tradicionalmente, la empresa se ha ocupado poco de la nutrición de los trabajadores, por dos motivos: por considerarla una cuestión individual y una responsabilidad del propio trabajador, y por considerarla un ámbito no problemático en países en los que no faltan alimentos. Sin embargo, ambas premisas están hoy en cuestión.”

**“La relevancia de la alimentación en el entorno laboral no es una cuestión de productividad sino de calidad de vida de los trabajadores”**

El derecho a una alimentación saludable, segura, digna, satisfactoria y ajustada a la tradición cultural del individuo es algo a respetar en el ámbito laboral. Generalmente, el tiempo de trabajo predomina abrumadoramente en la vida de los individuos, relegando a un segundo plano la vida familiar y social, que deberían ser una prioridad para cualquier persona para conservar la salud y vivir satisfactoriamente. Lamentablemente, la mayoría de los trabajadores no tiene capacidad para tomar decisiones sobre cómo resolver sus necesidades alimentarias.

**“Las empresas pueden generar entornos favorables para una alimentación sana, segura, digna y satisfactoria en el lugar de trabajo”**

Generar entornos que eviten la alimentación “basura” (precocinada e industrial) y poner barreras a prácticas alimentarias que instrumentalicen la comida (comer solo para saciar el hambre o comer cualquier cosa al margen del gusto) deberían ser principios a seguir si las empresas se plantean acciones orientadas a mejorar las condiciones de los trabajadores. Dada la relevancia de la alimentación, las medidas en favor de una alimentación saludable deberían formar parte de la negociación colectiva entre empresas y sindicatos, pues constituyen un derecho básico que la empresa debería considerar y los sindicatos, defender. La alimentación debería ser objeto de análisis e incorporarse progresivamente a la negociación colectiva al igual que la conciliación, los descansos, la lactancia, etc. Tradicionalmente, la empresa se ha ocupado poco de estas cuestiones, por dos motivos: por considerarlas una cuestión in-

dividual y una responsabilidad del trabajador y por considerarlas un ámbito no problemático en países en los que no faltan alimentos (no estamos ante trabajadores famélicos). Sin embargo, ambas premisas están hoy en cuestión.

**“Los ritmos laborales pueden producir cambios en los horarios de las comidas de los trabajadores, creando distorsiones que llevan a una mala alimentación”**

Algunos de los signos de deterioro de la alimentación y los hábitos alimentarios que se pueden producir en el ámbito de los centros de trabajo son la movilidad o variación de los descansos, la turnicidad, los cambios en los horarios, la pérdida de la comida central del día y de su peso en el conjunto de la alimentación diaria, la individualización de la alimentación con la consiguiente falta de relaciones sociales a la hora de comer (en el caso de España), la imposibilidad de contar con tiempo para realizar una mínima actividad física diaria o la dificultad para encontrar comida apropiada en el entorno laboral.

**“En España, es prioritario mantener la centralidad de la comida del mediodía, facilitando poder comer en casa y/o respetando los horarios en el trabajo”**

Las relaciones sociales en torno a la comida forman parte de los hábitos alimentarios de los españoles y mejoran claramente el ambiente de trabajo, haciéndolo más amigable, abierto e integrador, y menos adverso. Mencionaría dos aspectos que propician una alimentación inadecuada y que deberían corregirse. Primero, la consideración del horario de trabajo y sus efectos sobre la alimentación: se habla equivocadamente de un horario “a la europea” cuando se propone pasar a una jornada laboral de 9 a 17 horas, pero este horario no constituye una buena opción en



La normativa española de 1938, todavía vigente, establece comedores obligatorios en empresas de más de 50 trabajadores

España porque rompe la centralidad de la comida del mediodía, en la que están muy presentes los alimentos típicamente españoles y propios de la dieta mediterránea (comidas de cuchara). Este cambio horario podría hacer desaparecer los platos de cuchara de nuestra alimentación diaria. Aunque el debate sobre los horarios ha derivado hacia la propuesta de 9 a 17 horas, contamos con información para afirmar que los españoles no están de manera generalizada descontentos con sus horarios, y los que sí lo están sugieren un cambio hacia un horario similar al de la función pública, finalizando alrededor de las 15 o 16 horas y no a las 18 horas, lo que les permitiría comer en casa. El segundo asunto está asociado al aumento de la autonomía personal mediante, por ejemplo, el teletrabajo. Estos modelos responsabilizan al trabajador de la organización de su jornada laboral y supone una ruptura de horarios que pone en riesgo la comida diaria, con efectos negativos a largo plazo.

**“Un clima laboral que favorezca hábitos tradicionales y potencie la relación entre trabajadores pondría en valor los aspectos sociales de la alimentación”**

Un buen clima laboral reduce el estrés y aumenta la satisfacción en el trabajo y esto se propicia con un entorno en el que se favorezca la cooperación y el contacto entre los trabajadores. Tiempos de descanso comunes para comer en grupo, lugares para encontrarse y charlar en torno a un plato o una fiambra... favorecen un ambiente laboral óptimo. La individualización en el trabajo y la falta de relaciones personales produce aislamiento, algo que propicia la aparición de problemas de carácter personal, tanto físicos como psíquicos.

“La satisfacción en el trabajo impacta en la productividad. Las empresas deberían invertir en satisfacción”



#### YARINE FAWAZ

Investigadora del Centro de Estudios Monetarios y Financieros (CEMFI), especializada en salud, formación, envejecimiento y bienestar

“Debemos mejorar mucho en concienciación e información a las empresas y los trabajadores, pero la situación en España no es catastrófica. Afortunadamente, la dieta mediterránea es un modelo bueno y disfrutamos de una esperanza de vida elevada.”

“España ocupa una posición intermedia en preocupación por unos hábitos saludables. La situación no es tan grave como en otros países”

Por un lado, están los países donde se habla mucho del tema y están más concienciados porque la situación es catastrófica (EE. UU. o Reino Unido); por otro, los países que tienen hábitos de comida saludables como los nórdicos, en que se habla menos del tema porque ya son muy conscientes de que hay que comer bien tanto dentro como fuera del trabajo. La situación en España es intermedia: se sabe que no se come perfecto y hay que hacer esfuerzos, pero la situación no es catastrófica porque la dieta mediterránea es bastante buena y la esperanza de vida es muy alta. Se puede mejorar mucho la concienciación, pero no se siente como una urgencia.

“El peor hábito es comer delante de la pantalla. Es habitual en otros países y en España sucede cada vez más”

En EE. UU., el hábito de comer delante de la pantalla está muy vinculado con la epidemia de obesidad. En Reino Unido nadie toma un descanso al mediodía... Y en España está cada vez más difundido, en lugar de tomar una pausa e ir a comer. Delante de la pantalla no te das cuenta de lo que comes, lo que lleva a comer más snacks durante el día y de manera algo compulsiva, poco sanos... Además, el hecho de estar encerrados delante de la pantalla influye en la interacción social: mandamos correos en lugar de levantarnos a hablar con un compañero. Incluso se habla menos por teléfono. Se está perdiendo la sociabilidad y el ser humano



7,4%

de los ocupados en España trabajan desde casa

Fuente: Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo (2018)

necesita comunicación cara a cara. Otro hábito negativo es esperar mucho antes de comer: se llega a un punto en el que tienes mucha hambre y acabas comiendo cualquier cosa.

“El teletrabajo es un modelo que facilita la adopción de hábitos saludables sin afectar a la productividad del trabajador”

Por un lado, la digitalización del trabajo provoca un empeoramiento de los hábitos: se hace menos ejercicio y se come peor. Pero tenemos que saber aprovechar las ventajas que ofrece la tecnología: por ejemplo, mediante wearables como las pulseras que nos indican la actividad física que realizamos. El teletrabajo también es una evolución positiva, porque el trabajador se ahorra el tiempo de desplazamiento y aumenta la calidad de vida: estar más descansado y menos estresado, comer en casa y en familia... Podría instaurarse uno o dos días por semana. Es un planteamiento totalmente asumible para la empresa, tanto en términos de productividad como de gestión de su espacio.

“Todo lo que promueva la satisfacción del trabajador debería ser una prioridad de la empresa, y no siempre lo es. Es una cuestión de cultura de empresa”

Sin duda, las empresas podrían tener un rol más activo. Se podría incentivar a los empleados a tomarse el descanso del mediodía, en el propio trabajo o en el exterior pero con opción de interacción social. Debe promoverse una pausa real de un mínimo de 45 minutos. Entre las opciones para mejorar los hábitos están los tickets restaurant o el cambio de la oferta de snacks de las máquinas expendedoras o de los catering que se sirven en *workshops*, seminarios, reuniones, etc. Deben ofrecerse opciones más saludables.

Aumentaría la productividad de sus trabajadores, que tendrían más energía y estarían más motivados, y bajaría el absentismo. Cuando uno siente que la empresa cuida su bienestar, está dispuesto a invertir más esfuerzos y energía.

“Mejorar los hábitos de salud de la población debería ser una prioridad nacional en cualquier país interesado en su sistema de salud”

La falta de acciones específicas responde a la falta de interés y sobre todo a la falta de conocimiento. Se debe informar mejor. La mayor parte de las enfermedades más costosas para España en calidad de vida y gasto médico son prevenibles, porque están vinculadas a comportamientos: diversos tipos de cáncer (pulmones, colon...), diabetes, obesidad, enfermedades coronarias, etc. Sería rentable para el gobierno invertir más en la prevención de este tipo de riesgos para la salud. Hay hábitos que se pueden cambiar fácilmente como fumar menos, beber menos alcohol, comer menos carnes procesadas y más pescado, beber más agua... Todo ello tendría un gran impacto. Y si se hace desde la infancia, mucho mejor.

“La actitud proactiva de una compañía respecto a la salud de sus trabajadores puede ser una herramienta de retención del talento”



**FRANCISCO LUIS GARCÍA AHUMADA**

Presidente de IFMA España\*

“El área de comida debe ser un entorno relajante, acogedor y amable. En cuanto a la oferta, debemos tender a menús personalizados, al tiempo que se da a los trabajadores las herramientas necesarias para elaborar un plato equilibrado.”

“Tienen que aprender las empresas y tienen que aprender los trabajadores. Debe ser un aprendizaje conjunto”

No hay una conciencia clara sobre la importancia de que los trabajadores sigan unos hábitos saludables. Creo que esta falta de concienciación está ligada a un proceso histórico: venimos de un modelo económico de crecimiento muy rápido en España en los últimos 25 años y la prioridad de estos temas no está claramente establecida. No se ha tenido en cuenta la nutrición desde la alineación de objetivos de empresa.

“La mala nutrición supone mayor absentismo y afecta a la productividad”

La primera mala práctica es no prestar atención a la nutrición en el entorno laboral, lo que da lugar a comidas rápidas, de baja calidad y mal equilibradas nutricionalmente. Una nutrición saludable significa un mejor estado de salud del trabajador, lo que redundará en una reducción del absentismo y un incremento de la productividad.



80%

de los trabajadores dedican el tiempo adecuado a la comida

Fuente: *Nutrición saludable en el workplace* (ISS, 2019)

“Las empresas deberían tener un rol más activo en la formación sobre nutrición saludable en el trabajo”

Deben realizarse campañas de concienciación, que impliquen al área de Recursos Humanos, pero no únicamente en los restaurantes del trabajo sino también en la página web e intranet de la empresa. También es importante dar datos cuantificables y no solo opiniones. Por ejemplo, en la lucha contra el colesterol o la hipertensión, comunicar qué criterios nutritivos mejoran estas enfermedades tradicionales del sector terciario. Serían campañas preventivas, elaboradas con la guía de un nutricionista. Del mismo modo que educamos en la forma de trabajar, debemos educar en las formas de establecer los procesos nutritivos.

“Deben desarrollarse programas integrales, que tengan en cuenta tanto el entorno como la calidad de la oferta”

El área de comida debe ser un entorno relajante, acogedor y amable, lo que implica escoger el mobiliario y la decoración adecuados, además de cuidar la iluminación o la acústica. En cuanto a la oferta, debemos tender a menús personalizados, al tiempo que se da a los trabajadores las herramientas necesarias para elaborar un plato equilibrado. Es, de nuevo, una cuestión de formación. Lo mismo sucede en los nuevos entornos de trabajo como el teletrabajo: obliga a autogestionarse y puede generar agobio. No vale el teletrabajo para comerse un bocadillo frente al ordenador...

“Hay que ampliar la óptica al conjunto de la sociedad, hacia un modelo preventivo de gestión de la salud”

Nos falta información y datos para hacer un análisis a nivel global. Habría que ampliar los campos de análisis fuera de la empresa hasta alcanzar, por ejemplo, al Sistema Nacional de Salud. Se puede generar un modelo educativo que trascienda a la persona y acabe incidiendo en la mejora de todo el sistema. Habría que cuantificar este beneficio a través de campañas conjuntas entre el Sistema Nacional de Salud, patronales, administraciones... Hablamos de un modelo preventivo de la salud del que, a la larga, nos beneficiaremos todos. Debemos establecer un modelo sistémico de actuación conjunta a todos los niveles.

\* Las siglas IFMA corresponden la Asociación Internacional de Facility Management (International Facility Management Association, en inglés).

“Se pueden mejorar la rentabilidad de la empresa y la salud de sus trabajadores. Todos ganan”



**JOSÉ CARLOS LACASA ECHEVERRÍA**

Presidente de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT)

“La OMS recomienda que el trabajo sea un lugar promotor de salud. Los trabajadores pueden extender los hábitos de vida saludables adquiridos en el entorno laboral al resto de su día a día.”

**“Desde las primeras iniciativas de los organismos internacionales, el concepto de nutrición saludable en el trabajo ha evolucionado muy poco”**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ya puso de relieve la importancia de la alimentación en el contexto laboral en 1953. En los primeros años se recomendó a las empresas poner a disposición de sus trabajadores locales adecuados para tomar las comidas. En 1986, la Organización Mundial de la Salud (OMS) planteó que “el trabajo debería ser una fuente de salud para la población”. Se ha hablado mucho de este tema desde entonces, pero queda mucho por hacer. Hoy, algunos trabajadores disponen de descansos para poder realizar las comidas del día en las horas de trabajo y algunas empresas disponen de comedores o locales habilitados para ello. Pero se ha evolucionado poco desde estas medidas iniciales.

**“Los peores hábitos están relacionados con el tiempo, la calidad de la alimentación en el trabajo y la falta de hidratación”**

El trabajador debería dedicar el tiempo suficiente para poder realizar sus comidas con tranquilidad, una ingesta rápida puede conllevar problemas digestivos que provocan un peor rendimiento laboral o incluso absentismo. Otro aspecto es la adaptación energética de los menús ofertados a los trabajadores; es un punto que las empresas están empezando a trabajar y en el que hay mucho camino que recorrer. Hay que tener en cuenta, además, las máquinas de vending: en ocasiones contienen comida ultraprocesada y bebidas azucaradas, que se podrían sustituir. Como último aspecto resaltaría la importancia de la hidratación en el trabajo: el ac-

ceso a las fuentes de agua debe facilitarse a todos los trabajadores para mantener un nivel de hidratación óptimo, sobre todo en puestos que exigen cierto esfuerzo físico o cuando las condiciones ambientales son extremas.

**“Muchas de las enfermedades crónicas que afectan a la población están ligadas a una mala alimentación y a un estilo de vida sedentario”**

Estas enfermedades (hipertensión arterial, diabetes mellitus, obesidad, síndrome metabólico, diferentes tipos de cáncer...) generan un descenso en la calidad de vida y del rendimiento laboral, el incremento del absentismo laboral y, al final, un aumento del gasto público. Las empresas están implicadas en esta cuestión, por lo que deberían tener un rol más activo en la promoción de la salud y favorecer el desarrollo de ambientes alimentarios favorables, ya que los trabajadores pasan muchas horas en el trabajo.

**“Los dos beneficios principales que podría obtener la empresa son el aumento de la productividad y el descenso del absentismo”**

En primer lugar, debería promoverse un desayuno adecuado previo a la jornada laboral. Parece claro que para mantener un rendimiento adecuado se necesita energía y nuestro organismo obtiene esta energía de una adecuada alimentación. Por otro lado, el trabajador debería disponer de tiempo suficiente para realizar la comida y disponer de un lugar adecuado. Los menús deberían estar adaptados a las necesidades energéticas, ofertar comida “real” (verduras, frutas, legumbres, pasta integral, pescado) y retirar los productos ultraprocesados. Un punto importante, al que no se da demasiada importancia, es la inges-



65%

de las máquinas de vending en España se ubican en instituciones y empresas

Fuente: Asociación Española de Expendedores Automáticos (ANEDA)

ta de bebidas estimulantes en el trabajo: se debería intentar limitar su consumo porque puede generar alteraciones en el trabajador e incluso ser la causa de accidentes laborales. Finalmente, se pueden promover hábitos saludables mediante charlas o folletos.

**“Está aumentando la implicación de las empresas; son conscientes de que necesitan trabajadores sanos y comprometidos con su trabajo”**

Hasta hace poco tiempo se pensaba que la alimentación era un tema individual, una elección personal del trabajador; por lo que las empresas no se implicaban en el tema. Actualmente, las compañías tienen más consciencia sobre este tema y se han dado cuenta de que para mejorar su productividad necesitan trabajadores sanos y comprometidos con su trabajo, por lo que ya empiezan a tomar medidas destinadas a sensibilizar a los trabajadores en estos temas. Se trata de un campo en el que tienen cabida muchas intervenciones que pueden mejorar tanto la rentabilidad de la empresa como la salud de sus trabajadores. Todos salen ganando.

“El lugar idóneo para educar al trabajador en buenos hábitos de nutrición es el trabajo”



**DR. JESÚS ROMÁN MARTÍNEZ ÁLVAREZ**

Presidente del Comité Científico de la Sociedad Española de Dietética y Ciencias de la Alimentación (SEDCA)

“En los objetivos y políticas de las empresas debería aparecer el bienestar de todos sus empleados, pero no como anécdota sino como obligación. Deben promoverse ambientes completos de salud laboral, en los que la alimentación es un punto clave.”

“Falta el interés, la conciencia de que es una cuestión esencial. Y que empiece a considerarse como una política de empresa y no como publicidad”

El grado de conciencia por parte de los actores implicados, tanto trabajadores como empresas, es bajo. Y está más centrado en la apariencia. Parece que los aspectos del bienestar y la salud se consideran una moda. Como no se cuantifica –productividad, presentismo, bajas laborales, etc.–, nadie conoce los beneficios que aporta, desde hacer un cambio para promover la actividad física hasta renovar las máquinas de autoventa de un establecimiento o empresa. Al no cuantificarse se recurre a acciones de carácter más “publicitario”, como poner un bol con fruta en un pasillo.

“En las empresas se desarrollan entornos ‘obesogénicos’. Las que consiguen evitarlo alcanzan mayor bienestar emocional entre sus empleados”

No tienes opción de realizar actividad física donde vives o trabajas porque es un polígono industrial y solo puedes ir en coche o transporte público, la comida que hay es deplorable, las máquinas de autoventa solo tienen refrescos, galletas... Esto es un entorno obesogénico. Por mucho que quieras, es muy difícil vencer esta corriente y acabarás inmerso en ese sistema. Si, por el contrario, se crean ambientes positivos, hay facilidades para hacer actividad física, hay máquinas de autoventa con opciones saludables como fruta y ensalada... Los



20%

de la población busca información sobre temas de salud en Internet

Fuente: *Sociedad Digital en España 2017*  
(Fundación Telefónica)

trabajadores están más contentos porque entienden que la empresa se preocupa por ellos, valora su bienestar y no es solo publicidad. Se consigue mayor lealtad y bienestar emocional en el trabajador. En España no valoramos la medicina preventiva porque tiene rentabilidad a largo plazo y preferimos campañas, acciones a corto plazo.

“Se pueden realizar muchas acciones para mejorar los hábitos, pero sigue faltando voluntad. El sitio para educar al trabajador en nutrición es el trabajo”

El listado de acciones es muy largo y asequible: informar de valores nutritivos en el mismo comedor, hacer que la oferta del menú sea razonable o impulsar actividades de promoción, como talleres o charlas sobre nutrición. El método más eficaz es sensibilizar. Ayuda a que los sanos se sientan más motivados y a que los que tienen algún problema entiendan que no es una cuestión ajena a ellos, de su médico de la Seguridad Social. Es muy fácil acceder a la gente a través del ambiente laboral. Las empresas deberían desempeñar un papel más activo en este sentido: si tienes unos hábitos correctos en el trabajo, los vas a tener también en casa.

“La tecnología es una herramienta sensacional para la difusión de hábitos saludables, aunque se utiliza muy poco”

Se pueden hacer píldoras saludables en la intranet, enviar tweets o microvídeos saludables, apps de salud, etc. Esto es muy fácil de desarrollar desde que tenemos pantallas en todas partes, pero hay que utilizarlas para convertir el entorno en un ambiente saludable. Falta creerse que funciona y decidirse a impulsarlo, porque el material y los recursos ya existen. Pueden creerme: esto funciona. Nosotros lo tenemos implantado en diferentes entornos laborales con una importante repercusión, medible y duradera.

“Las empresas deberían destinar una parte de sus recursos en formación a la alimentación saludable”



**ALMA PALAU**

Presidenta del Consejo General de Colegios Oficiales de Dietistas-Nutricionistas (CGCODN)

“Pese a las numerosas barreras, el mensaje empieza a calar. Los grandes cocineros apuestan por una alimentación saludable y las grandes empresas también empiezan a desarrollar políticas en este sentido. El entorno laboral puede jugar un gran papel en este cambio.”

“Todavía no hay en España la suficiente concienciación respecto a una nutrición saludable en el trabajo”

Existen ejemplos que pueden ser muy motivadores e inspiradores pero, desde luego, no está generalizado. La mayoría de iniciativas se integran en las políticas y planes de responsabilidad social corporativa, pero de momento es más una moda para transmitir una buena imagen a la sociedad. Todas las empresas deberían ser conscientes de que mediante una alimentación saludable tendrían menos absentismo y enfermedades, y trabajadores más sanos y productivos.

“Hay un interés creciente de los trabajadores, pero los malos hábitos están muy instaurados”

Observamos un mayor interés -especialmente de las mujeres-, aunque todavía más ligado a la estética que a la salud. También hay mucha más información y documentación, pero los hábitos básicos de alimentación saludable no están instaurados. El cambio cuesta mucho. La industria alimentaria y la publicidad crean confusión y hacen daño; hay alimentos insanos que están totalmente arraigados y se han convertido en imprescindibles.

“No tenemos conciencia sobre alimentación saludable, nos la tienen que imponer”

Por ejemplo, los directivos o autónomos, con estrés permanente; por sus horarios no suelen desayunar, comen mal, y si llegan tarde a casa suelen cenar en exceso y haciendo malas elecciones. Otra mala práctica es la de aquellos trabajadores que buscan opciones de comida rápida como sándwiches envasados. Si fueran más conscientes de la importancia de la alimentación optarían por opciones más sanas, como fruta, frutos secos o ensaladas. Lo mismo sucede con las máquinas expendedoras, que no incluyen opciones más sanas porque son más frescas y perecederas e implican un mayor coste. Ahora empiezan a desarrollarse políticas y normas para una oferta más sana en entornos públicos, como sucede en otros países.

“Es importante cómo se aplican los cambios: los trabajadores no deben verlo como una imposición o injerencia en sus decisiones personales”

Hay que empezar despacio: ofreciendo opciones saludables en el catering del comedor y en las máquinas expendedoras, incluyendo anuncios en las pantallas o creando un entorno de comedor que permita desconectar del trabajo. En los comedores de empresa suele dar muy buen resultado que los trabajadores puedan montar sus platos libremente, con variedad de ingredientes. Los menús cerrados se perciben como más negativos. Y si no hay alternativa, trabajar para que esos menús sean agradables, apetitosos, completos, etc.



1,5

ración media de piezas de fruta que consumen los españoles al día (2-3 piezas recomendadas)

Fuente: Fundación Española de la Nutrición

“Las empresas deberían contar con dietistas-nutricionistas como parte del entorno laboral saludable”

La difusión de hábitos saludables implica una inversión económica, que las empresas pueden ver como superflua y poco interesante. Para aplicar adecuadamente estos cambios habría que contar con un dietista-nutricionista, que es el experto en la materia. No siempre debe tenerse en plantilla; se puede recurrir a un asesoramiento externo para buscar la forma de rentabilizar ese servicio. Al final, la barrera es solo económica, pero el beneficio es grande y se puede demostrar a medio y largo plazo. También hay que evitar que se perciba la alimentación saludable como un hábito compartimentado, limitado solo al colegio o al entorno laboral, y no como un estilo de vida.

“La figura del psicólogo en las empresas es vital para mejorar la calidad de vida de los trabajadores”



**FRANCISCO SANTOLAYA OCHANDO**

Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos

**VICENTA ESTEVE BIOT**

Representante del Consejo en la Agencia Española de Consumo, Seguridad Alimentaria y Nutrición (AECOSAN)

“En el trabajo pasamos gran parte del día e interactuamos con muchas personas; cada una de ellas, con sus demandas específicas. Si somos asertivos, respetaremos a los demás y a nosotros mismos, redundando en la mejora de la salud y de nuestro clima laboral.”

“Los hábitos alimentarios se rigen sobre todo por patrones sociales o familiares, con poca influencia del contexto laboral”

España es un país en el que la sociabilidad en muchas ocasiones se centra alrededor de placeres de la mesa, la alimentación es un proceso fundamental para mantenernos sanos, pero los hábitos alrededor de ella se relacionan en nuestro contexto, es decir las costumbres familiares, sociales y culturales. Una alimentación saludable, es uno de los factores que con mayor seguridad condicionará el desarrollo físico, la salud, el rendimiento y la productividad de las personas.

“El horario laboral español, con jornadas muy largas, dificulta seguir unos hábitos saludables”

Algunos factores que influyen en el trabajo y en el rendimiento son las dietas hipocalóricas, desequilibradas con carencias nutritivas, o las hipercalóricas. Las comidas parcas o por el contrario muy excesivas, pueden producir alteraciones en el azúcar en sangre (hipoglucemia) o somnolencia y molestias digestivas, perjudicando el rendimiento tanto físico como intelectual. En muchas ocasiones, el tiempo es tan limitado para comer, que llegamos incluso a no hacerlo, el resultante de saltarse comidas o realizar sólo dos comidas, reduce la capacidad de rendimiento y perjudica la salud; y por último el consumo de alcohol, en cantidades excesivas perjudica seriamente la salud y es una de las mayores causas de accidentabilidad.

“Las empresas que obtienen un mejor rendimiento son las que destinan parte de sus beneficios a bienes sociales y a cuidar de sus trabajadores”

Podemos suponer que algunas empresas quieren potencializar la productividad de su capital humano, se preocupan por la alimentación de sus trabajadores, pero muy pocas veces sucede así, la inversión en un comedor de fácil acceso donde se proporcionen comidas gratuitas de alimentos saludables, por ejemplo bajos en grasas y en sodio, ayudaría a prevenir enfermedades crónicas, como la obesidad, la hipertensión, etc., reduciendo el absentismo por enfermedad, y redundando en la mejora en la productividad y el estado de ánimo, ya que el lugar de trabajo es un excelente contexto para modificar hábitos de salud debido al tiempo que pasamos en él.

Pero por desgracia, la mayoría de las empresas no dan la suficiente importancia al asesoramiento nutricional y el trabajo en muchas ocasiones se convierte en un obstáculo para alimentarse saludablemente. Y, si por el contrario las empresas se interesan en ofrecer estos servicios, los productos que ofertan además de aburridos y repetitivos, son alimentos elaborados con exceso de grasas, hidratos de carbono, y en cantidades excesivas; y cuando el sustituto de estos, son las máquinas expendedoras está comprobado que los alimentos que contienen son de baja calidad nutricional, lo que hace que su consumo sea perjudicial para una buena salud.



59%

de los trabajadores en España sufre estrés en el trabajo

Fuente: *Percepción y hábitos de la población española en torno al estrés* (Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés)

“El impacto de la información es puntual. La figura del psicólogo en la empresa contribuye a alcanzar el cambio de actitud”

El profesional de la psicología de los recursos humanos en la empresa es una figura esencial para el buen funcionamiento de la empresa y la salud laboral de sus trabajadores. Los aspectos psicológicos son clave para un buen funcionamiento de la empresa. El psicólogo de empresa es experto en comprender el comportamiento de los trabajadores y las necesidades de éstos y es capaz de intervenir en su conducta por el bien de la organización, su intervención mejora el clima laboral. Un clima laboral positivo y un buen ambiente de trabajo tienen una gran influencia en los resultados de la organización, además de aportar beneficios para la salud mental de los trabajadores aumentando su motivación. Un ambiente de trabajo tóxico genera estrés, bajo rendimiento o el llamado “estar quemado” o *burnout*. La intervención del psicólogo ayuda a reducir el impacto negativo de estos fenómenos psicológicos.

“Las empresas pueden educar en hábitos saludables pero la formación debe empezar desde pequeños”

La conducta alimenticia adecuada se aprende principalmente: por imitación y hábito familiar, mediante el refuerzo positivo con los receptores básicos (gusto, olfato, etc.). Proporcionando apoyo a los empleados, contribuimos a dar una imagen positiva de la empresa. Por esta razón, la intervención del psicólogo de los recursos humanos en la empresa debe ser integral, incluyendo la perspectiva de género y considerando la salud en todas las estrategias de la empresa.

“Algunos hábitos alimentarios vinculados a nuestra sociedad no son razonables desde el punto de vista biológico”



#### JUDIT VALL CASTELLÓ

Profesora en el Departamento de Economía de la Universitat de Barcelona e investigadora asociada al Instituto de Economía de Barcelona y al Centro de Investigación en Economía y Salud de la Universitat Pompeu Fabra

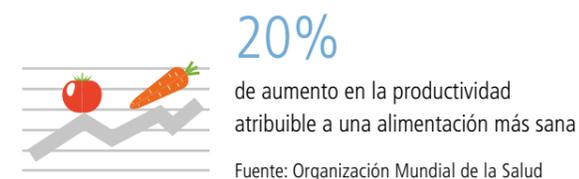
“Una mejor alimentación se traduce de manera directa en un aumento de la productividad, pero también en una disminución de las bajas laborales. Es un beneficio del que la mayoría de las empresas no es consciente y que interesaría mucho.”

“Actualmente son muy pocas las empresas que se preocupan y toman medidas por la salud integral de sus trabajadores”

No hay conciencia ni se conocen suficientemente los beneficios de cambiar a una dieta más saludable. Hay prácticas que serían fáciles de cambiar y no se cambian, como el tema de las máquinas expendedoras. Existe también una serie de hábitos vinculados al modelo económico de nuestra sociedad, como los horarios: en España se termina de trabajar muy tarde, lo que significa que no se puede cenar antes de las 10 o 10:30 de la noche y te vas a dormir justo después de haber cenado, lo que aumenta la probabilidad de tener sobrepeso y afecta a la calidad del sueño. No es razonable desde el punto de vista biológico.

“Tenemos también hábitos individuales muy interiorizados, que podrían cambiarse fácilmente”

Entre los malos hábitos individuales destacaría comer frente al ordenador o la televisión. Diversos estudios demuestran que en estas situaciones se ingiere más cantidad de alimento porque, al estar concentrado en otra actividad, no eres consciente de lo que estás comiendo. Es un cambio a nivel individual que sería relativamente fácil y que no se hace por desconocimiento. En el trabajo, comer de manera social, junto a los compañeros, también ayuda a comer de una manera más pausada.



“El efecto directo de la mejora de la salud es el aumento de la productividad, pero también se reducen las bajas laborales y mejora el clima laboral”

Si comes mejor, estás más sano y eres más productivo. La Organización Mundial de la Salud fija esa mejora de la productividad en un 20%. Otro beneficio potencial es la reducción de las bajas laborales: una mala alimentación lleva a problemas de sobrepeso y obesidad, que a su vez están relacionados con patologías que nos vuelven más vulnerable a las enfermedades y, por tanto, a mayor probabilidad de estar de baja. Luego hay beneficios indirectos, más difíciles de demostrar, como la mejora del humor, del trabajo en equipo y de la involucración con la empresa. Para las empresas es difícil interiorizar los beneficios potenciales de la mejora de la salud física y mental de sus trabajadores.

“Un beneficio a largo plazo es la prevención de enfermedades de salud mental, causa de las bajas laborales de mayor duración”

Sabemos que las bajas laborales por enfermedad mental son mucho más largas que las bajas por enfermedad física, además de que también son más difíciles de tratar y muchas acaban en una situación de incapacidad temporal o permanente. Una de las maneras de prevenir estas enfermedades es seguir una buena alimentación y mantener un buen nivel de ejercicio físico.

“El cambio es inevitable: tendremos que trabajar más años y necesitaremos ser productivos a mayor edad”

Me cuesta ver un cambio de hábitos a corto plazo en España. Estamos saliendo de una crisis económica muy fuerte, con tasas de desempleo relativamente altas, y los incentivos de las empresas están basados en la recuperación. Pero el cambio es inevitable: hay problemas para pagar las pensiones con lo que los trabajadores tendremos que trabajar más años y deberemos ser productivos hasta más tarde. Para conseguirlo, tendremos que estar sanos más tiempo y, en ese sentido, son fundamentales la nutrición, el ejercicio físico y la salud mental. A pesar de su impacto en la salud pública, la administración se ha mantenido de momento al margen y no parece que se vaya a implicar a corto plazo. Se podrían hacer más campañas e informar mejor de los beneficios y costes individuales para las empresas. Tampoco parece que el cambio pueda llegar desde abajo, del trabajador, que tiene muy poco margen de acción y poco conocimiento.

“La inversión en nutrición de los trabajadores se amortiza en términos de salud, seguridad, productividad y moral”



#### CHRISTOPHER WANJEK

Escritor y periodista. Autor de la obra *Food at Work: Workplace Solutions for Malnutrition, Obesity and Chronic Diseases* (2005)

“Muchos trabajadores quieren comer mejor pero están presos en el trabajo: o no hay opciones de alimentos saludables en el trabajo o cerca de él, o no tienen suficiente tiempo para almorzar.”

“La principal barrera para implementar una nutrición saludable en el trabajo es económica, pero las empresas desconocen los beneficios reales”

Todo se reduce al valor percibido por el empleador sobre eso que llamamos “nutrición”. ¿Cuánto cuesta la nutrición del trabajador? ¿Qué beneficio genera la inversión en nutrición? ¿Se paga por sí misma? En el libro *Food At Work* descubrí que la inversión en nutrición de los trabajadores se amortiza en términos de salud, seguridad, productividad y moral. Siempre recurro al ejemplo de Husky Molding en Canadá: el director general decidió invertir en bienestar y obtuvo un retorno de la inversión de aproximadamente 3 a 1. La compañía alcanzó la tasa de accidentes y la tasa de rotación más baja... Alta moral y alta seguridad. Cualquier pequeña inversión vale la pena, en empresas de cualquier tamaño y de cualquier país.

“Los trabajadores quieren estar en una empresa que se preocupa por ellos”

Si hablamos de salud y ante los hábitos actuales, cualquier comida saludable en el trabajo, en un ambiente relajado, contribuye en gran medida a mejorar la salud de un trabajador. Tiene sentido para los escolares, ¿verdad? ¿Por qué, entonces, abandonamos al trabajador adulto? En términos de moral, está claro que los trabajadores quieren quedarse en una empresa que se preocupa por ellos. En seguridad, la mala nutrición en todas sus formas (desnutrición, obesidad, diabetes, etc.) lleva a la lentitud y la reducción de la destreza, especialmente en trabajos físicos.



21,6%

de la población española de entre 25 y 64 años es obesa

Fuente: Sociedad Española de Cardiología (SEC)

“Los mejores programas de alimentación saludable son verticales, promovidos desde la dirección general”

Otro aspecto clave es la educación. Los trabajadores necesitan entender los beneficios de una alimentación saludable. Algunas compañías incorporan este concepto a un programa de bienestar general que incluye educación, grupos para perder peso y exámenes de salud. Los trabajadores ven mejoras en todos los aspectos (peso, presión arterial, azúcar en la sangre, etc.) y se implican al máximo. Mi investigación reveló que los mejores programas de alimentación saludable son verticales y parten de una visión sostenida por el CEO. Si volvemos al ejemplo de Husky Molding, el CEO tenía en aquel momento unos 70 años y corría maratones. Creía en un cuerpo y una mente saludables, y se esforzaba por inspirar a sus trabajadores.

“Muchos trabajadores quieren comer mejor, pero están presos en el trabajo: o no tienen opciones saludables o no disponen del tiempo necesario”

Una tendencia, aunque no oficial, parece ser la reducción de las horas de almuerzo. En las ciudades, el mayor problema es el ritmo acelerado. Muchos trabajadores se ven obligados a comer rápidamente. En mi libro identifiqué también lo que llamé el “SAD cafe”, sobre las iniciales de *stuck at desk* (atascado en el escritorio): trabajadores comiendo en su lugar de trabajo, en contra del concepto del descanso para comer. Además, encontré muchas cafeterías horribles en el lugar de trabajo donde casi toda la comida estaba frita, sin verduras frescas. Llamar a todo esto “hábito” es inapropiado. Creo que es una falta de elección. Creo que muchos –quizás no todos, pero muchos–

trabajadores quieren comer mejor, pero están presos en el trabajo: o no hay opciones de alimentos saludables en el trabajo o cerca de él, o no tienen suficiente tiempo para almorzar.

“Soy optimista ante el futuro. Veo un aumento de la concienciación sobre la alimentación saludable, aunque con diferencias importantes entre países”

Veo muchas opciones de comida saludable para el almuerzo, incluso en las áreas urbanas de Estados Unidos. Se extienden los servicios de comida en el trabajo con opciones frescas y saludables. Sin embargo, veo también que en otros países no mejoran las condiciones de los trabajadores. Por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo decidió no financiar un seguimiento de *Food At Work*. ¿Por qué? Porque tienen problemas mayores; desempleo juvenil, por ejemplo, que suponen combustible para las organizaciones radicales islámicas. Estamos viendo el auge del autoritarismo en todo el mundo. Los derechos y beneficios de los trabajadores son empujados hacia un lado en nombre de la creación de empleo y la desregulación. Los países ricos están en el camino correcto, pero los trabajadores de los países pobres continuarán siendo explotados.

## 3. Conclusiones

El impacto de la alimentación en la productividad de la empresa y la necesidad de impulsar acciones que promuevan unos hábitos y estilo de vida saludables son las dos tendencias generales que identifican todos los profesionales consultados, tanto los expertos como los participantes en la encuesta (trabajadores y directivos). A continuación, se detallan las principales conclusiones extraídas de la elaboración del presente estudio.

### 1 Una alimentación saludable mejora la productividad y reduce el absentismo

Existe unanimidad en considerar que una oferta de alimentación más saludable y una mejora general de los hábitos de salud de los trabajadores tiene un impacto significativo en la productividad de los trabajadores y la reducción del absentismo. La mayoría de los expertos coinciden con la Organización Internacional del Trabajo en cifrar en un 20% la mejora de la productividad provocada por una alimentación saludable.

### 2 Las empresas implicadas contarán con trabajadores más motivados y fidelizados

Junto con el impacto en la productividad, el desarrollo de políticas de hábitos saludables contribuye a incrementar la satisfacción de los trabajadores y a su mayor motivación y fidelización. Se considera que estas políticas son una herramienta de atracción y mantenimiento de talento. Las grandes empresas son cada vez más conscientes de ello y el gran reto está en las pymes.

### 3 El espacio de trabajo, entorno idóneo para transmitir valores a aplicar en la vida cotidiana

El estilo de vida actual de numerosas familias –marcado por la difícil conciliación entre vida profesional y personal– y las largas jornadas laborales en España provocan que se pasen muchas horas en el trabajo. Por ello, el espacio de trabajo se convierte en un entorno idóneo de difusión y conocimiento de valores y hábitos saludables, que puedan aplicarse luego en la vida familiar.

### 4 Hábitos culturales en España: dieta mediterránea vs jornada laboral larga

La cultura española presenta una contradicción en cuanto a esta cuestión. En la parte positiva, el seguimiento de los estándares de la dieta mediterránea, considerada una de las más saludables del mundo y que

facilita que los índices de obesidad se sitúen por debajo de otros países occidentales. En la parte negativa, el horario laboral español, con jornadas muy largas que implican muchas horas fuera de casa, cenas excesivas y muy tardías, pocas horas de sueño, etc.

### 5 Las empresas deberían incorporar perfiles profesionales especialistas en nutrición y psicología

El desarrollo de políticas de hábitos saludables en la empresa debe implicar la incorporación en las empresas –ya sea en plantilla o como asesores externos– de profesionales especialistas en nutrición y psicología, perfiles que pueden impulsar el cambio de actitud. Los expertos psicólogos consultados también defienden su labor para ayudar a los trabajadores a organizar su trabajo y ser asertivos.

### 6 Son necesarias políticas integrales, más allá de la alimentación

Aunque existen casos remarcables de buenas prácticas, la mayoría de las acciones que realizan actualmente las empresas son simbólicas y se enmarcan en la tendencia de la responsabilidad social corporativa. Para que sean realmente efectivas, deben tenerse en cuenta factores tan diversos como la calidad de los espacios físicos –comedor, cafeterías, *office*–, la oferta gastronómica –incluidas las máquinas de *vending*–, los servicios de información y asesoramiento, o la promoción de la práctica del deporte.

### 7 El entorno físico del comedor, clave para la adopción de hábitos saludables

Junto con la oferta de una dieta saludable, se considera relevante que el comedor o cantina sea un espacio tranquilo, agradable y amplio, que contribuya a desconectar del trabajo durante el tiempo destinado a la comida. Se considera también el espacio idóneo para transmitir conocimientos de nutrición.

### 8 Los principales frenos para el desarrollo de políticas efectivas son económicos y de conocimiento

La crisis económica ha provocado que las empresas desarrollen políticas de reducción de costes y centren sus esfuerzos en la rentabilidad. Los expertos consideran que la fase actual, todavía afectada por la recesión, dificulta el desarrollo de políticas de promoción de hábitos saludables. Otra razón de peso, reconocida por los directivos consultados, es la falta de información y conocimiento sobre la cuestión.

### 9 El envejecimiento de la población exige un cambio global con mayor implicación de las administraciones

El envejecimiento de la población puede suponer un retraso de la edad de jubilación que exigirá trabajadores sanos a una edad más elevada. Se considera necesario que las administraciones impulsen programas integrales de difusión de hábitos saludables que impliquen a toda la población: desde los trabajadores del futuro, mediante la formación en edad escolar, a los trabajadores actuales. Algunos expertos optan por una aproximación más global mediante un modelo preventivo de gestión de la salud, que incluya el tratamiento de enfermedades crónicas y de alta incidencia (determinados tipos de cáncer, obesidad, diabetes, etc.).

### 10 La tecnología debe ser una herramienta efectiva para la adopción de hábitos saludables

Todas las acciones que se realicen deben tener en cuenta las transformaciones derivadas de la revolución digital, a dos niveles principales. Por un lado, como canal de comunicación y formación; por otro, por los nuevos modelos de teletrabajo que promueve. Se considera que el trabajo desde casa favorece la conciliación y, con ello, hábitos más saludables.

**© ISS Facility Services, S.A.U., 2019**

Reservados todos los derechos. No se permite la reproducción total o parcial de esta obra, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros) sin autorización previa y por escrito de los titulares del copyright. La infracción de dichos derechos puede constituir un delito contra la propiedad intelectual.

